

*Гостєєва Т. В., заступник начальника центру практичної психології управління кадрового забезпечення ГУМВС України в Донецькій області (м. Донецьк)*

## ПРОГНОЗУВАННЯ СХИЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС ДО ПОРУШЕНЬ ДИСЦИПЛІНИ І ЗАКОННОСТІ

*Стаття присвячена розгляду проблеми прогнозування схильності працівників органів внутрішніх справ до порушень дисципліни і законності під час проходження служби. Наводяться результати соціально-психологічного аналізу та психодіагностичного дослідження особистості працівників міліції, яких звільнено з ОВС за негативними мотивами.*

*Статья посвящена рассмотрению проблемы прогнозирования склонности сотрудников органов внутренних дел к нарушениям дисциплины и законности во время прохождения службы. Приводятся результаты социально-психологического анализа и психодиагностического исследования личности сотрудников милиции, уволенных из ОВД по негативным мотивам.*

*The article deals with the problem of predicting the cases of internal officers' misconduct and breaching the law at duty. Some personal socio-psychological analysis and psycho-diagnostic research results of the officers, discharged by negative reasons, are given.*

**Постановка проблеми в загальному виді та її зв'язок з важливими науковими або практичними завданнями.** Зміст та етапи організації професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС України суттєво не змінювались з часів колишнього Радянського Союзу. При цьому на сьогоднішній день, незважаючи на доведені недоліки тестологічного підходу (І.М. Шпільрейн, К.К. Платонов, З. Гератеволь, Ф. Бартлетт, Є.О. Мілерян, Е. Гизеллі), головним інструментарієм визначення придатності на службу в ОВС залишаються тести. Рішення про придатність або непридатність того чи іншого кандидата на службу в ОВС приймається на підставі короточасного тестового випробування (Ф. Гальтон, Р. Кеттелл, Г. Мюнстерберг, К.К. Трамм, А. Блю, Г.І. Россолімо). Це не забезпечує як надійного довгострокового прогнозу успішності подальшої професійної діяльності кандидатів на службу в ОВС, так і виявлення осіб, схильних до девіантної поведінки та скоєння надзвичайних подій. У результаті на службу в ОВС проходять особи, які в подальшому порушують дисципліну, законність, Етичний кодекс працівника ОВС тощо.

Так, станом на серпень 2010 року працівники міліції України здебільше скоюють злочини у сфері службової діяльності, за які засуджено 262 особи, у тому числі 106 - за хабарництво, 65 - перевищення влади, 45 - службове підроблення, 41 -

зловживання владою, 5 - службову недбалість (по Донецькій області: з 20 засуджених 10, або 50% - за скоєння посадових злочинів, з них за зловживання владою або службовим становищем, перевищення влади, службове підроблення, службову недбалість, хабарництво – по 2). [1]

Сьогодні в науці достатньо розроблені різноманітні моделі, професіограми, ідеальні й типові „портрети“ успішних та професійних працівників ОВС, проте недостатньо приділено увагу вивченню проблеми прогностичних моделей працівників міліції, які негативно характеризуються по службі, зокрема схильних до порушень дисципліни і законності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Упродовж розвитку цивілізації людством застосовувались різні спроби передбачення та прогнозування майбутнього людини. Для визначення особистісних якостей, доленосних подій у житті, можливості уникнути нещастя або неприємностей на різних етапах розвитку цивілізації люди зверталися до ворожіння, тлумачення снів, складання гороскопів, визначення містики цифр тощо. З розвитком цивілізації та науково-технічного прогресу поступово необхідним стало і прогнозування професійного покликання людини. У результаті було сформоване поняття професійного відбору, яким визначається професійна придатність особи до оволодіння відповідною професією.[2]

У свою чергу, будь-яке прогнозування лише в тому разі плідно, коли воно базується на наукових розробках, які дозволяють передбачати хід процесів, соціальних явищ, тенденції розвитку і соціальні наслідки практичних заходів, що здійснюються.

На сучасному етапі проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС постало питання про необхідність прогнозування успішності подальшої професійної діяльності. Як вказує М.С. Вершинін, прогнозування – це процес розробки прогнозу, а прогноз – це передбачення майбутнього за допомогою наукових методів або сам результат передбачення. [3, с.50]

Так, досвід прогнозування був накопичений в різних областях наукового знання. У науці існують різні класифікації прогнозування, а саме: *за основними типами*: пошукове (визначення можливих станів явища в майбутньому), нормативне (визначення напрямків і термінів досягнення можливих станів явища, що приймаються як мета) та *за періодом попередження*: оперативне (до 1 місяця), короткострокове (від 1 місяця до 1 року), середньострокове (від 1 року до 5 років), довгострокове (від 5 років до 15 років), наддовгострокове (понад 15 років). [3, с.50]

Виділені також і етапи прогнозування: 1) передпрогнозна орієнтація; 2) збір даних прогнозного фону; 3) розробка базової моделі; 4) побудова пошукової моделі; 5) створення нормативної моделі; 6) оцінка достовірності і точності прогнозу; 7) вироблення рекомендацій. Розроблені основні принципи прогнозування, якими є: системність, узгодженість, безперервність, верифікованість, варіантність, альтернативність та рентабельність.

Що стосується прогнозування успішності професійної діяльності працівників ОВС, то в цьому випадку найбільш актуальними та вірогідними будуть оперативний і довгостроковий прогнози.

Враховуючи попередні наукові дослідження, вагомий внесок з актуальних питань теорії та практики професійно-психологічного відбору персоналу на службу в органи внутрішніх справ України зробив В.І. Барко, який у своїх дослідженнях вказував, що незважаючи на багатоступінчастість професійного відбору,

все ж таки його „фільтри“ не спрацьовують належним чином, пропускаючи на службу в ОВС професійно непридатних осіб. [4, с.17].

Приходьком І.І. були представлені результати наукових досліджень, які присвячені проблемі професійного психологічного відбору майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України, та зроблений аналіз існуючих трактувань – „професійний психологічний відбір“. Автор вказував, що професійно-психологічний відбір включає в себе комплекс психодіагностичних заходів по виявленню рівня розвитку сукупності професійно важливих якостей особистості й наступного визначення професійної придатності, а також прогнозуванню подальшої ефективності професійної діяльності за обраною спеціальністю. [5, с.3,8].

Під час дослідження психологічного прогнозування надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України О.П. Євсюковим було визначено, що ефективним шляхом підвищення якості професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій і, зокрема, працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України може бути прогноз їх професійної і функціональної надійності за психологічними показниками. За його думкою основу такого прогнозу повинні скласти надійні, валідні та практичні психодіагностичні методики й алгоритми їхнього застосування. [6]

**Формулювання мети статті (постановка завдання).** На підставі соціально-психологічного аналізу та порівняльного дослідження психодіагностичних показників працівників ОВС, яких звільнено за порушення дисципліни і законності, виявити прогностичні ознаки схильності працівників ОВС до таких порушень та перспективи довгостроково прогнозування діяльності працівників міліції.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.**

З метою виявлення прогностичних ознак схильності працівників ОВС до порушень дисципліни і законності під час проведення дослідження нами були відпрацьовані архівні матеріали психопрофілактичної роботи, що прилучені до карток психологічного супроводження

## Питання психології

проходження служби 44-х звільнених з ОВС Донецької області працівників. Вказані працівники були звільнені за порушення ними службової дисципліни, а саме: 24 (54,5%) з них скоїли надзвичайні події, 20 (45,4%) – керували транспортними засобами у нетверезому стані.

Переважає кількість працівників,

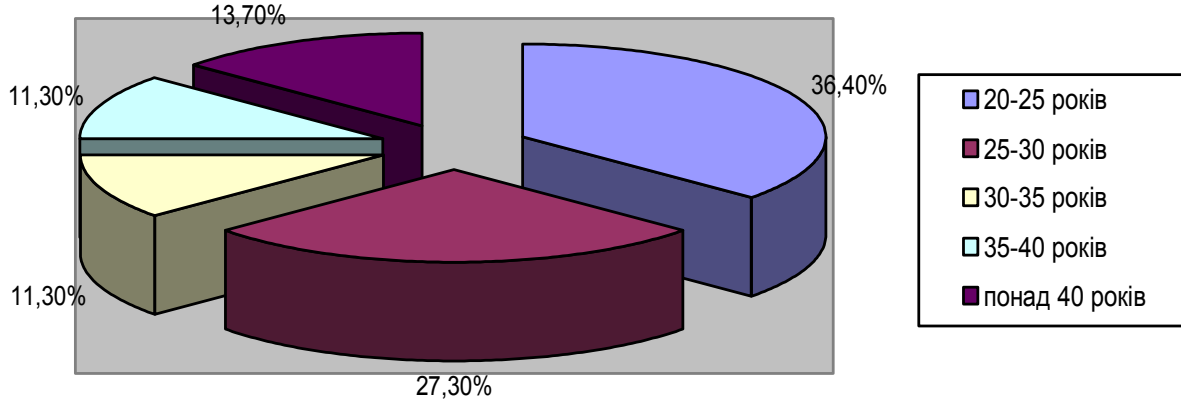


Рис. 1. Порівняльний аналіз за віком працівників ОВС Донецької області, звільнених за порушення дисципліни

За стажем служби в ОВС найбільшу кількість порушень дисципліни допустили працівники, які мали досвід роботи понад 10 років (45,5%): від 10 до 15 років – 27,3% осіб та понад 15 років – 18,2%, а також працівники, які тільки починали набувати

звільнених з ОВС за порушення дисципліни, це – молоді люди у віці від 20 до 30 років (28 осіб-63,7%), при цьому вік 36,4% з них не перевищував 25 років. 6 осіб (13,7%) з цієї категорії складають працівники, вік яких сягає за 40 років. Порівняльний аналіз за віком працівників, звільнених за порушення дисципліни, зображений на рис. 1.

досвіду службової діяльності (36,4%): до 1 року – 6,8% осіб, від 1 до 3 років – 18,2%, від 3 до 5 років – 11,3%. Порівняльний аналіз за стажем служби працівників, яких звільнено за порушення дисципліни, зображений на рис. 2.

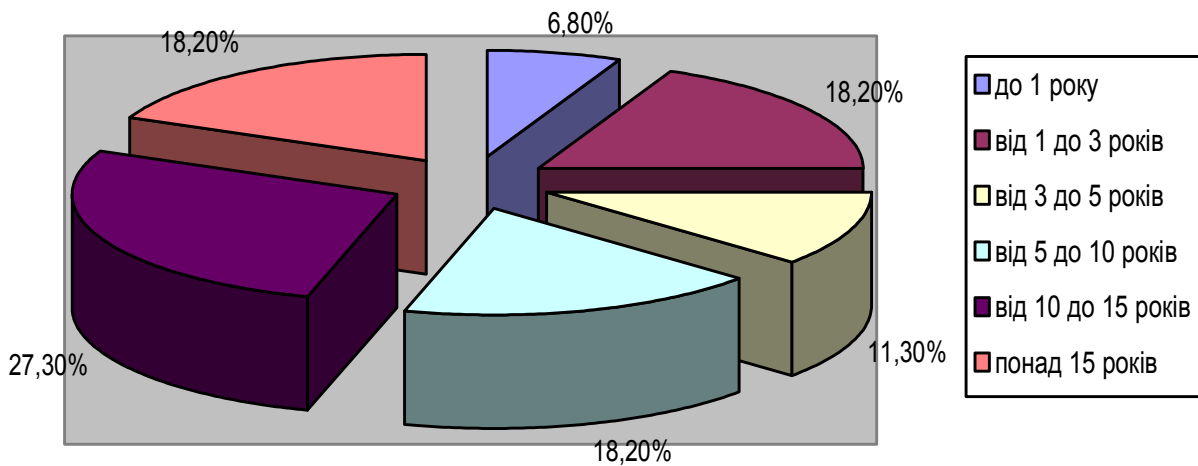


Рис. 2. Порівняльний аналіз за стажем служби працівників ОВС Донецької області, звільнених за порушення дисципліни

Усі звільнені з ОВС за порушення дисципліни працівники мали вищу освіту, при цьому 38,6% (17 осіб) закінчили вищі навчальні заклади системи МВС України.

Розглянувши підрозділи, в яких звільнені проходили службу, нами було встановлено, що більшість проходили службу в підрозділах кримінального блоку (31,8%) і громадської безпеки (25%) (табл.1).

Аналіз матеріалів особових справ звільнених працівників і службових розслідувань за фактами їх дисциплінарних вчинків свідчить, що переважна їх кількість виховувалася у повних сім'ях (84,1%), у 13,6% батьки були розлучені, їх вихованням займалися виключно матері і бабусі, 2,3% взагалі не мали батьків (сироти).

**Підрозділи ОВС Донецької області, в яких проходили службу звільнені працівники**

	СКР	БНОН	СВ	УІТ	ДАІ	КМСД	ПСМ	УДСО	ВКЗ	ДСБЕЗ	„Грифон”	ДС	ОРКСМ	ЧЧ
Кількість	7	4	5	5	5	1	5	1	1	2	1	2	1	3
Відсоток	15,9%	9%	11,3%	11,3%	11,3%	2,2%	11,3%	2,2%	2,2%	4,5%	2,2%	4,5%	2,2%	6,8%

Більшість звільнених за порушення дисципліни працівників одружені (28 осіб-63,6%) і мають дітей (24-54,5%), з них 6,8% -

2 дитини). Порівняльний аналіз за сімейним станом працівників, звільнених за порушення дисципліни, зображено на рис. 3.

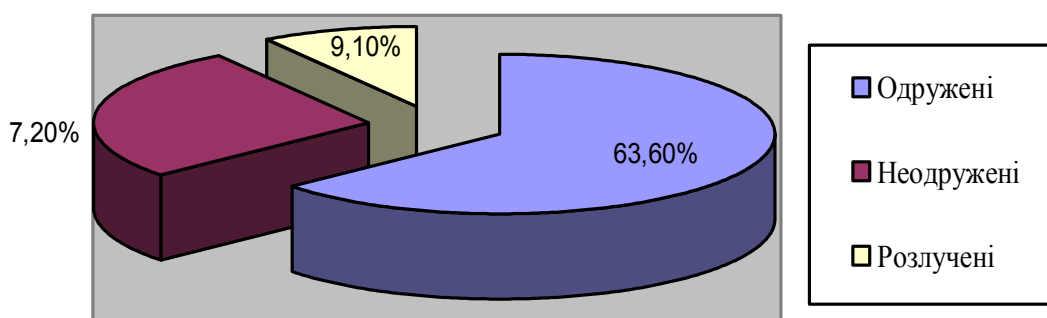


Рис. 3. Порівняльний аналіз за сімейним станом працівників ОВС Донецької області, звільнених за порушення дисципліни

Майже кожен другий працівник за час служби в ОВС неодноразово переміщувався у різні підрозділи (63,6%), при цьому 11,3% з них робили це дуже часто. Досвід роботи на керівних посадах мали 7 (15,9%) працівників. Також слід зазначити, що 2 (4,5%) працівники звільнялися з ОВС за особистим бажанням, а потім знов були поновлені на службі в ОВС.

За період служби в ОВС 90,9% (40 осіб) звільнених працівників мали дисциплінарні стягнення і лише 4 (9%) з них жодного разу не притягувались до дисциплінарної відповідальності.

На момент звільнення з ОВС 22 (50%) працівники вказаної категорії не мали діючих дисциплінарних стягнень, 1 стягнення мали 13 (29,4%) працівників, більше 2-х діючих дисциплінарних стягнень мали 7 осіб (15,8%).

Поряд з цим, 25 (56,8%) звільнених працівників за період служби в ОВС неодноразово заохочувалися правами начальника ГУМВС (УМВС) та ОВС за сумлінну службу. Проте 19 (43,2%) звільнених не мали жодного заохочення.

На обліку в групі посиленої

психологічної уваги перебували лише 9 звільнених осіб (20,4%). Підставами для їх зарахування були:

- систематичне порушення службової дисципліни – 6 (66,6% від загальної їх кількості);
- перебування в екстремальних ситуаціях, пов'язаних із загибеллю людей, отримання психологічної травми – 1 (11%);
- труднощі в процесі адаптації до умов службової діяльності та колективу – 1 (11%);
- зловживання алкоголем – 1 (11%).

Аналіз службових характеристик свідчить, що переважна кількість звільнених за порушення дисципліни (28 осіб-63,6%) мали позитивні характеристики та користувалися повагою і авторитетом у колег по службі та керівництва, 31,8% працівників вказаної категорії за період служби в ОВС проявили себе посередньо і лише 2 працівники (4,5%) мали негативні характеристики.

За результатами психодіагностичних обстежень звільнених з ОВС працівників встановлено, що більшість з них (53,8%) мали достатній рівень інтелектуального розвитку та загальної обізнаності, 38,4% -

## Питання психології

високий рівень логічного мислення і лише 7,7% мали низький рівень розвитку пізнавальних процесів.

У більшості випадків ці працівники мали високий рівень емоційної стійкості та врівноваженості, наполегливі та рішучі, з високою самооцінкою. У них на високому рівні розвинені такі якості, як самостійність, сміливість та схильність до ризику, достатньо товариські і контактні, активні та оптимістичні. Мали велике коло друзів і знайомих, добре адаптувались у службових

колективах, практичні, заповзяті. Рівень тривожності переважно низький, почуття провини відсутнє. Не намагалися уникати конфліктів, під час виникнення конфліктних ситуацій займали активну позицію, вміли відстоювати свою точку зору та наполягати на встановленні своїх правил. Показники особистісних якостей звільнених працівників за результатами психологічного тестування з методики Р.Кеттелла у відсотках відповідно за критеріями норми, вище норми і нижче норми наведені у табл. 2.

Таблиця 2.

**Показники особистісних якостей звільнених працівників за результатами психологічного тестування з методики Р. Кеттелла**

Основні психологічні показники	Норма	Вище норми	Нижче норми
- емоційна стабільність, врівноваженість	46%	46%	7,7%
- домінантність, прагнення до лідерства, бажання бути кращим і першим	90,7%	3,8%	15,4%
- совісність, рівень самоконтролю, наполегливість, рішучість, стійкість внутрішніх, моральних норм особистості	61,5%	23%	15,4%
- сміливість, схильність до ризику	46%	53,8%	0
- чутливість, ранимість до грубощів, м'якість, недостатня самостійність	34,6%	23%	42,3%
- підозрілість, впертість, зарозумілість	42,3%	11,5%	46%
- практичність, уміння правильно орієнтуватися в життєвих ситуаціях, грамотно вирішувати практичні питання	38,4%	53,8%	7,7%
- гнучкість, самоконтроль у поведінці з людьми, ступінь відвертості	56,5%	38,4%	11,5%
- тривожність, схильність до страхів, почуття провини	56,5%	19,2%	30,7%
- бажання та уміння працювати у групі, потреба у причетності до групової діяльності	34,6%	63,4%	0
- самоконтроль поведінки (контроль бажань), вольові властивості особистості	42,3%	57,7%	0

Таким чином, проведений аналіз соціально-психологічних характеристик працівників міліції, звільнених з ОВС за порушення службової дисципліни у 2010 році, свідчить, що найбільш схильними до порушення дисципліни є дві категорії працівників: молоді, які ще не мають достатнього досвіду службової діяльності і не повністю усвідомлюють відповідальність, покладену на них посадовими інструкціями, та працівники зі стажем служби в ОВС понад 10 років, у яких вже є риси професійної деформації та які занадто впевнені у своєму професіоналізмі і службових зв'язках, що, на їх думку, допоможе їм уникнути відповідальності за вчинені протиправні дії.

Думка про те, що переважно надзвичайні події та порушення дисципліни скоюють працівники, які не мають сім'ї

(неодружені та без дітей), у ході проведеного аналізу не підтвердилася, навпаки, працівники, які виховувалися у повних, благополучних сім'ях, мають дружину та дітей частіше йдуть на правопорушення.

Додатково нами був зроблений аналіз матеріалів службових розслідувань за фактами скоєних досліджуваними працівниками ОВС порушень дисципліни, на підставі чого встановлено, що мотивами їх поведінки були:

- користь (бажання покращити матеріальне забезпечення родини за допомогою зловживання владою і своїм службовим становищем);

- ревнощі (що викликає неконтрольовану афективну агресію);

- бажання нових вражень та відчуттів (однотипність побуту та рутинне сімейне

## Питання психології

життя викликає бажання гострих відчуттів і зміни вражень, що іноді спонукає працівників йти на ризик та навіть скоювати злочини, особливо на сексуальному ґрунті;  
- низький рівень соціальної благонадійності (свідоме недотримання встановлених норм поведінки).

На підставі вказаного нами було зроблено припущення, що встановлені відмінності між наявними позитивними результатами психологічного тестування і поведінкою, яка призводить до скоєння працівниками ОВС надзвичайних подій, вказують на недоліки тестологічного підходу для визначення професійної придатності: 1) методологія тестового підходу не дозволяє повною мірою оцінити умови та рівень розвитку особи, яка проходить тестування: оцінка здібностей за результатами короткочасного випробування дає лише статичний зріз; 2) вимоги, запропоновані до особи в тестовому дослідженні, не збігаються з професійною діяльністю; 3) ситуація при проведенні тесту має характер експертизи, що може впливати на кінцевий результат; 4) при оцінці визначається тільки результат, ефект роботи, а не хід дії, процес мислення. [5, с.46]

**Висновки.** Враховуючи викладене, слід зазначити, що під час проходження служби працівниками ОВС ГУМВС України в Донецькій області можна спостерігати досить часту розбіжність між результатами тестових досліджень професійно-психологічного відбору і реальною професійною діяльністю працівників міліції. Тобто кореляція тестів з поведінкою досліджуваних та професійною успішністю у більшості випадків досить

незначна, а саме: кандидат на службу в ОВС, який отримав за результатами професійно-психологічного відбору висновок „рекомендується“, у подальшому може скоїти надзвичайну подію та порушити дисципліну, в результаті функції професійно-психологічного відбору щодо прогнозування схильності до порушень дисципліни у подальшій професійній діяльності виконуються не в повному обсязі.

За результатами проведеного дослідження виявлено, що одним з факторів, який може прогнозувати у працівника міліції схильність до порушення ним дисципліни, є часта зміна посад і місця служби. Працівники, які постійно переміщуються по службі, за характером легковажні, непостійні, легко кидають розпочату справу і беруться за іншу, у них відсутні прихильність до підрозділу та почуття колективізму. Враховуючи нетривалий термін їх служби в тому чи іншому підрозділі, керівники та колеги по службі майже нічого про них не знають, достовірна інформація про їх поведінку за попереднім місцем служби часто відсутня, що не дає можливості зробити прогноз ефективності та надійності їх подальшої службової діяльності і поведінки у новій займаній посаді.

За психологічними характеристиками прогнозувати схильність особи до скоєння надзвичайних подій, порушення дисципліни і законності може наявність таких індивідуально-психологічних якостей, як високий рівень схильності до ризику та гострих відчуттів, сміливість, відсутність тривожності, почуття провини та самовпевненість.

## Література

1. Огляд ГУМВС України в Донецькій області від 25.02.2010 № 1004/Кп „Про оголошення вироків судів щодо притягнення до кримінальної відповідальності колишніх працівників та додаткові заходи по упередженню фактів надзвичайних подій і злочинних проявів з боку особового складу ОВС області”.
2. Регуш Л.А. Психология прогнозирования. Успехи познания будущего. / Л.А.Регуш / Санкт-Петербург, 2003. – 352с.
3. Вершинин М.С. Конфликтология: Конспект лекций. /М.С.Вершинин/ СПб.: Изд-во Михайлова В.А. 2000. – С.50
4. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія. - Київ.: Ніка-Центр, 2002. – С.17
5. Приходько І.І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: Монографія. – Х.: Акад. ВВ МВС України, 2008. – С.3, 8, 46.
6. Євсюков О.П., Тімченко О.В. Психологічне прогнозування надійності діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: Монографія. – Харків: УЦЗУ, 2007. – 288 с.